

《個人研究（2003 年度～2004 年度）》

中国の改革開放政策と労働競争

石 井 知 章☆

Reform & Open-door Policy and Labour Competition in China

Tomoaki Ishii

はじめに

四人組の追放(1976 年)によって文革が終結すると、中華全国総工会の第 9 回全国代表大会(1978 年 10 月)が開催され、中国の労働組合(以下、工会と略称)運動も改革開放時代の新たな局面へと入っていた。鄧小平(國務院副総理)は、「労働者階級は四つの現代化実現のために優れた貢献をすべきである」と題して演説し、四人組が工会に誤った性格を付与したことを強く批判するとともに、「四つの現代化」実現のために労働者階級の果たすべき地位や役割、任務について言及した¹⁾。そのなかで鄧小平は、伝統的な生産第一主義の基本姿勢を継承しつつ、「目下の遅れた生産力を大幅に変え、上部構造を変え、工農業企業の方法を変え、国家の工農業企業に対する指導方法を変え、現代化の経済的需要に応えなければならない」と訴えた。その上で、工会が自らの政治、経済、管理、技術、文化レベルを高めることの必要性を強調し、「工会は労働者の福利厚生を保障し、可能な範囲内で、企業管理者や地方政府を監督、援助し、労働者の労働条件のほか、居住、飲食、安全衛生などの諸条件を改善すべき」であり、「工会は労働者自らのものであり、かつ民主的模範となるべき存在」であると主張し、毛沢東時代を貫いた基本理念である「生産第一主義」を補う形で、労働者の権益擁護の視点を打ち出したのである。

こうした鄧小平による発言をうけ、全国総工会は 1979 年 2 月、第 9 期第 2 回常務委員会拡大会議を召集し、生産増、節約履行、安定的国民経済の発展という根本方針を定め、その実現のために社会主義労働競争の着実な展開、顕著な経済効果の達成が必要であることを確認した²⁾。そのために会議は、「安定した団結を強化し、広範に増産節約運動を展開する決議」を採択し、50 年代に繰り広げられた大衆性技術革新と合理化提案活動を継続的に展開し、精神的奨励と物質的奨励をリンクさせ、労働保護活動を強化し、労働模範、先進的従業者、先進的生産者の活動を適切に実施するという四つの要求を打ち出した。

☆商学部助教授

¹⁾ 鄧小平「工人階級要為實現四個現代化作出優異貢獻」、『鄧小平文選』(人民出版社、1983 年)、124 頁。

²⁾ 「中華全国総工会関与届二次常委(拡大)会議情况的報告」(1979 年 3 月 3 日)、中華全国総工会弁公庁編『中華全国総工会文件選編：一九七八—一九七九年』(工人出版社、1982 年所収)、101 頁。

労働競争による生産増と経済成長を推進する一方、1979年以来の経済調整と80年末から81年初めにかけての経済引き締め政策により、82年には財政赤字やインフレは徐々に解消され始めていた。こうしたなかで国务院は同年、企業奨励基金の中から労働競争における先進の人材を奨励するために生産労働者賃金1%にあたる報奨金の拠出を決めた。この方法は一定の社会的状況の中では積極的役割を果たしたものの、本来的には平等主義的であり、先進性を先導する役割を果たすことはできないばかりか、課税によりただでさえ多くない報奨金は無きに等しくなってしまった。たしかに、企業が逐次、相対的に独立した損益自己責任、自主経営の経済実体に変化していくという状況の中で、労働競争による収益の中から一定の比率で労働競争報奨金を支出するののも一つの可能性としてあったが、これらの試みは改革開放の時代に際してかつてのような精神主義、平等主義的労働競争の展開が困難になりはじめる中で、いかに物質的インセンティブを取り入れつつ、労働競争を維持するかという問題が顕在化していることの表れであった。当時、毛沢東時代から一貫していた「生産を中核とし、生産、生活、教育を三位一体とする」という「生産第一主義」の立場は、労働者大衆に対する工会の生産活動を中核にするという意味でなく、工会の各活動がすべて「四つの現代化」という中核をめぐる行われるべきであり、このことと労働階級の利益保護、労働者の合法的權益を保障する精神は一致しており何らの矛盾もないとする「四つの現代化」と関連させて正当化する方向性へと変化しつつあったのである。したがって、ここでは50年代から継続してきた「生産第一主義」の立場が、80年代という改革のプロセスにおいて如何なる具体的変化を遂げたかについて考察することにしたい。

1、「四つの現代化」と生産第一主義

第11期三中全会（1978年）以降、労働者運動と工会活動は「階級闘争を綱領とする」というスローガンを捨て、社会主義現代化建設を中心とする路線へと軌道を転換した。これによって、全労働者を動員組織した増産節約の実行、生産の発展が、益々重要な労働者運動、工会活動の議題となっていた。この増産節約という労働競争は、生産の発展を促し、製品の質を向上させ、多くの財を節約させるのに成功した。遼寧省では1979年度上半期だけでも、原炭36万トン、コークス9万トン、燃料油4万トン、電力1.4億キロワット、木材4万m³、鋼鉄6万トンを節約し、全省で重点的に1258品目の品質検査を実施したが、1027品目が史上最高のレベルを達成或いは超過達成した³⁾。全国总工会は1979年10月、第9期第2回執行委員会拡大会議を開催し、第5期人民代表大会第2回会議で採択された国民経済に対する「調整、改革、整備、向上」実施の方針、「四つの現代化」第一段階の要請に基づいて总工会第9回全国代表大会以降の活動を総括し、工会が「四つの現代化」建設という中心任務をめぐる大衆活動の遂行、安定した団結、増産節約の深化をいかに実現するかという問題を重点的に検討した。会議は高生産、高品質、多品目、省エネ、安全生産を内容とする増産節約労働競争をさらに一歩踏み込んで実施し、労働者を動員し、生産を増加させ、「四つの現代化」に貢献する環境を作り、一人一人が「四つの現代化」に

³⁾ 王健初、孫茂生編『中国工人運動史』（遼寧人民出版社、1987年）、490頁。

功労を立てなければならないと決議した⁴⁾。

こうした労働競争運動として、北京、天津、唐山の三市の建築業事業所は 1978 年 11 月、北京で社会主義労働競争動員大会を開催し、北京市六建一工区が「優秀工程競争」と「優秀総合目標割当額超過達成賞」実施の経験を紹介した。この会議に先立って基礎建設部門労働者は、北京市第 6 建築公司 1 区 2 隊が 1977 年に創始した優秀工程競争を実施していたが、その経験をこの会議を通して全国に広めようというのが主な趣旨だった⁵⁾。その後、この優秀工程競争は全国的に普及し始め、経済効益の向上、労働者の積極性、労働者の資質向上及び企業管理が強化された。河北、上海、遼寧、湖南、雲南など 18 の省では、1980 年度上半期で優秀工程は 1793 ヲ所で実施され、その総計面積は 339 万 m²に達し、1979 年度の優秀工程実施時における全国総面積を超えていた⁶⁾。こうした増産節約運動の過程で全国総工会党組は、調査研究活動を強化し、全国的な経験について総括し、その結果を 1979 年 6 月、「増産節約運動を展開情況と目下の活動についての報告」としてまとめ党中央に提出した⁷⁾。この報告は、一部の幹部の中に政治運動とは異なる小規模な労働競争で現代化という全面的状況を動かさきれないと悲観したり、そもそも三中全会の精神が労働者の力量を越えており、必要なのは増産よりも調整だと考え、自己の内面に多くの否定的留保を残し、積極的に行動しようとしなない者がいると指摘した。したがって同報告は、こうした「誤った思想」を改め、増産節約運動の認識をさらに高め、大衆を着実に動員し、増産節約計画を確実なものにし、技術革新の展開、企業管理の整頓、先進経験の総括と推進をそれぞれ求めた。だがこのことは、党組織内部を支配していた保守派の基本姿勢が、なおも旧態依然たる労働者大衆の動員による生産の拡大という発想から抜け出ていないことを意味していた。

機械工業部門の労働者は、「百頭の龍」と呼ばれる同一産業・工場間の競争、馬恒昌（チチハルの職場小組労働模範）方式を学習し、これに追いつき追い越す班・組活動を展開した。これによって、馬恒昌方式班・組が 1000 以上出現し、「信頼するにたる」班・組が 8800 余に上った。生産の発展は技術レベルの向上如何にかかっており、技術交流と技術協力活動の展開のために、中華全国総工会、中国科学協会、第一機械工業部、農業機械部は 1979 年 9 月 10 日～19 日、上海で全国機械工業技術実演交流会を開催し、29 の省、市、自治区の代表 440 余名が会議に出席した⁸⁾。会議では、23 の省、市、自治区の 20 余の工業部門が管理する企業と高等教育機関、研究所が実演、交流項目を提供し、5 方面の 300 余項目に及ぶ先進技術の実演を行い、機械工業部門での労働競争を大きく推進した。また冶金工業部門の労働者は、小指標百分率競争活動を展開し、労働競争に新たな進展をもたらした。包鋼製鉄所一号高炉は、職場責任制、技術オペレーション規程、安全生産の要求に基づき、各項技術経済指標を班・組単位、個人単位に細分化し、個別記録に基づいて生産性の高い者が多く得る方式により奨励金を出した。小指標百分率競争活動開始後の 3 ヲ月間で、生鉄生産量は前年同期比 91%、合格率は同比 9.7%、利用係数は 0.84%それぞ

⁴⁾ 倪志福「全総常委向九届二次執委代表大会的工作報告(摘要)」(1979 年 10 月 31 日)、前掲『中華全国総工会文件選編：一九七八—一九七九年』所収、173—182 頁。

⁵⁾ 『工人日報』、1978 年 11 月 24 日。

⁶⁾ 王永玺主編、謝安邦、高愛娣、曹建章副主編『中国工会史』(中共党史出版社、1992 年)、417 頁。

⁷⁾ 「中華全国総工会党組関与開展増産節約運動的情況和当前工作的報告」、1979 年 6 月 11 日、前掲『中華全国総工会文件選編：一九七八—一九七九年』所収、108—115 頁。

⁸⁾ 『工人日報』、1979 年 9 月 11 日。

れ増加し、コークス化比率も123キロ低減することができた⁹⁾。

さらに労働競争は、「四つの現代化」の推進と直接的に結び付けられることとなった。全国総工会は1980年4月、第9期常務委員会第4回拡大会議を開き「四つの現代化への労働者の動員、増産節約運動展開の深化、第12期全国人民大会召集に関する決議」を採択し、「現時点における工会組織の重要な任務は、党の指導下で『四つの現代化』の要求に適応し、大衆の創造的精神を支持し、積極的に四つの現代化のための大衆活動を展開すること」であり、「労働者階級の歴史的使命を明確に自覚させ、主人としての大衆の責任感と『四つの現代化』実現に対する緊迫感を強化し、困難を克服して創業するという優秀な伝統を発揚して、心をついに合わせ一致協力して『四つの現代化』に取り組み、全国大衆の一人一人が『四つの現代化』に集中し、率先してこの先進的な高揚に当たらなくてはならない」と指摘した¹⁰⁾。それは伝統的労働者動員の手段である労働競争を「四つの現代化」という新たな国家政策へそのまま活用するための党＝国家戦略の定式化であった。そのことを自ら証明するかのように、党中央事務局はこの決議を全国に配布し、中華全国総工会と各級工会が「四つの現代化」のために組織、展開した「功労活動」を、国民経済の回復と発展に対して果たした重要な役割であるとして高く評価した。これをうけて、地方の各級工会でも「四つの現代化」功労活動が展開され、多くの先進的集団と先進的模範を輩出し、全国で評価選出された「四つの現代化」功労活動先進的集団は1981年、計110万に及び、先進的生産者は計977万、先進的班・組の数は82万に上った¹¹⁾。

2、労働競争と市場競争の並存

1982年11月に開催された第5期全国人民代表大会第5回会議は、中国農村建設の象徴であり、一時は地方工会の一部を吸収すらしていた人民公社の解体を正式に決定した。これによって翌年、全国の98%の生産隊は農業生産請負制を採用し、すでにそのほとんどが戸別の請負・経営を実行していた。このことは農村から始まった改革がひとまず成功裏に終了し、いよいよ都市の労働者へと経済体制改革の波が移ることを意味していた。党中央は1984年10月、第12期三中全会を召集し、そのための決定的な意義を持つ「党中央の経済体制改革に関する決定」を採択したが、これにより中国の社会主義経済は、公有制を基礎とした市場経済によって計画経済と商品経済の対立という伝統観念を打破する新たな発展への第一歩を踏み出すこととなった。それは都市を重点とした経済体制全体の改革を加速する必要性、緊迫性、さらに改革の方向性、性質、任務及び基本的政策方針を明らかにしており、経済体制改革を指導するうえでの綱領的文書となったことはいふまでもない。

こうした都市での新たな動きに対応して、中華全国総工会は1984年12月、第10期第2回執行委員会を開催し、「党の第12期三中全会の精神を真摯に貫徹し、工会組織の経済体制改革における機能を十分

⁹⁾ 前掲『中国工会史』、416-7頁。

¹⁰⁾ 「関与動員職工為四化立功、深入开展増産節約運動、迎接党的十二大召開的決議和中共中央并公厅的批語」(1980年4月5日)、中華全国総工会并公厅編『中華全国総工会文件選編：一九八〇年』、157-163頁。

¹¹⁾ 陳驥主編『中国工会十五年(1978-1993)』(中国工人出版社、1993年)、12頁。

に発揮することに関する決議」を採択した¹²⁾。この会議では、各級工会組織と工会幹部は思想、生活態度、活動方法、制度それぞれの面で経済体制改革にそぐわない部分を改善し、さらに活動の面で指導思想を正し、経済体制改革と「四つの現代化」建設に積極的に取り組まなければならないことが指摘され、そのために重要なのが同決議の理念に基づいた工会活動を確実に実施し、全体の局面と産業管理との関係を理解することであるとされた。工会は、たとえ党＝国家の指導下にあったとしても、それ自身の職責と任務を有しており、独立した責任を持って活動を展開すべき重要な社会組織であり、改革の推進、社会生産力の発展と労働者の利益保護との関係を解決すべきである。つまり、開放政策がこの段階まで進展したところではじめて、50年代初めに李立三や頼若愚が主張した工会の相対的独立性が、ようやく現実的課題となったのである。だが既述のように、経済発展は労働者の利益に沿った根本的前提なのであり、工会は国家の経済発展、企業の生産・経営活動に配慮し、企業における各項目の改革に参加すべきであるというのが改革開放時代の工会運動を支える新たなコンセンサスとなっていた。

ところで、市場経済システムが導入されればいうまでもなく市場の競争が中心原理となり、かつての労働競争の概念と重複あるいは衝突せざるを得ないこととなる。では、請負制や経済責任制が取り入れられた新時代の労働競争とは、いかに理解されるべきなのか？そのためにはまず、労働競争と経済責任制との相互関係を理解しなければならない。当時の中国では、企業での請負責任制実施以降、多くの人が請負後労働者大衆に積極性が出てきて任務達成が保証されているので労働競争の必要はない、あるいは請負指標と労働競争の形式は大差ないからもはや労働競争を実施する必要はないとする「以包代賽（請負で労働競争に代替する）」という考えが広がっていた。これは請負という生産者や労働者が個人的に設定できる物質的かつ経済的指標だけで、労働競争による全体の指標がなくても十分に労働競争としての労働生産性を発揮できるはずだとする、それまでになくリベラルな理解であった。つまり、かつての労働競争と市場競争との区別・分類が、公正で開かれた市場競争の概念の下で基本的には統合、一体化したのである。だが、経済責任制とは、労働者の個人的利益に依拠した積極性を引き出して、生産の発展、推進を促すための企業管理制度であるとすれば、労働競争とは労働者大衆が主人公として社会主義社会全体を建設する方法であると両者が区別されていることに何の変わりもなかった。

経済責任制と労働競争には、主として以下のような多くの共通点があるとされる。第一に、共に労働者の積極性を引き出し、「四つの現代化」を加速するという両者の目標は一致しており、共に企業の全労働者を対象としている。第二に、責任制の指標が同時に功労労働競争の指標でもあるという意味で、指標とする対象が同じであるし、さらに審査の要求、方法が同じで、共に経済効益の向上を前提としたデータに基づいている。だが同時に、両者の間には差異も存在する。第一に、責任制の審査基準は「請負、保証、対照」であるが、功労労働競争のそれは「超過、質と量、選定」であり、両者は同基調であってもレベルの高さが異なる。第二に、経済責任制では行政手段によって拘束性を持たせて賞罰が与えられ、報奨は労働に基づいて分配されるが、功労労働競争は大衆の積極性を基礎にした自主的活動である。つ

¹²⁾ 「認真貫徹党的十二届三中全会精神、充分發揮工会組織在經濟体制改革中的作用」、1984年12月27日、中国工運学院工会学系資料室編『新时期工会工作重要文件』（中国工運学院、1993年所収）、48－66頁。

まり後者には、報奨があるだけで罰則はなく、報奨そのものも主として政治と物質をリンクさせ、政治的に榮譽を与えると同時に、労働に基づいた分配も行われるという意味で経済責任制とは異なっている。第三に、功勞労働競争の内容は、基本的には経済責任制の内容よりも豊富で、生産、経営の各方面、各部分の請負を包括するばかりではなく、精神文明の各方面をも包括しており、両者は関連しているが依然として差異もあって相互代替はできない¹³⁾。このように、50年代における市場競争と労働競争が完全に対立概念でとらえられていたのに対し、80年代に入って経済責任制という競争原理を取り入れた請負制概念の導入によって、いわば市場競争と労働競争とがほぼ一体化することとなったのである。だが逆にいえば、この差異の部分にこそ改革開放時代に入ってからなおもこだわり続けた社会主義的労働競争の最後に残された存在意義があるともいえる。では、その存在そのものの瀬戸際に立たされた労働競争の意義とは一体何だったのか？

そもそも当時の企業とは、一方で経済責任制を推進することによって先進的な企業と立ち遅れた企業間の格差を広げるが、他方で労働競争の実施により立ち遅れた企業が先進的な企業に追いつき、追い抜くことができ、請負指標に比してさらに先進的レベルに達する条件を創りだす経済主体として理解されていた。つまり、ここでも労働競争の本来的に有している相互扶助の機能が、社会主義的全体性を回復するものとして評価されたのである。また他の一面では、労働競争過程で精神、思想、職業道徳を重んじ、社会主義的共同作業などを競い合うことにより、生産経営過程の不都合をなくし、経済手段の不足部分をも補完することができるとされた。このことからわかるように、経済責任制と労働競争とは相互に補完しあって成り立つものであり、どちらも互いの要素を欠かすことができない。むしろこの時代に求められていたのは、50年代のような単一的な肉体的競争を、体力と知力を結合させた方向へと転換させることであったといえる。この立場が生産と生活のバランス化という鄧小平の考えを代表しているとすれば、それは毛沢東以来の生産第一主義を基本的に擁護しつつも、主体的能動性のみに収斂することのない技術革新の労働競争への組み入れを新たに正当化したといえる。それ以前の労働競争が労働者を組織して長時間労働を強いるという人海戦術により生産任務を果たしてきたのに対し、経済責任制下の労働競争は労働者の知力開発に重点を置いているという点でも大きく異なっていた。労働者を積極的に組織して技術訓練、技術育成、技術革新、合理化提案などの大衆活動を展開して、労働者の新機軸提案を奨励し、專業中堅幹部と広範な大衆の積極性を十分に引き出し、企業の技術装備、加工技術、技術者管理レベルを向上させるべきであるというのが、改革開放時代に尚も労働競争を組織しようとする党＝国家の戦略であった¹⁴⁾。

3、労働競争から市場競争へ

だが、市場経済の導入が基本的には計画を有する商品経済であると確認して以降、非効率性の淘汰を

¹³⁾ 工人出版社編『労働競賽理論与实践』（工人出版社、1987年）、113頁。

¹⁴⁾ 張道卿「適應新的形勢—改革労働競賽」、趙健杰他編『中国工会理論文庫』（中国言実出版社、1997年所収）、1375頁。

特徴とする資本主義的競争がすでに不可逆的趨勢となりはじめていた。競争を離れれば商品価値はそもそも無意味になり、商品生産そのものを不可能にするのであり、商品生産があれば、必然的に競争がともない、企業、地域、国家の境界はなくならざるを得ない。つまり、労働競争を組織してもしなくても、商品生産の経済環境がありさえすれば、競争は企業、地域、国家の経済振興、経済衰退と一体化しているのであって、ここで労働競争を市場経済的競争とは異なる外的システムとして実施したところで、実質的な意味をなさないと考えるのは極めて自然なことである。なぜなら、競争一つ一つの具体的内容が企業の存否にかかわる死活問題であり、そのこと自体は党＝国家や工会による労働競争の組織化の意図するところとは全く無縁であるといえるからである。企業は経済的責任と経済的利益のリンクによって先進技術の採用を迫られ、企業の指導者は企業管理を自ら学ばざるを得なくなるのであり、消費者サービスの質的向上を迫られ、商品自らが信用を獲得するだけである。したがって企業側から見ると、市場主義経済の競争は労働競争よりも要求がはるかに切迫しており、より現実的な意味を持ち、必然的に労働者を競争に参加させざるを得ないのであり、このことがすでに労働者の動員を社会主義的な労働競争とは呼べなくさせているのである。

それ以前の問題としていえば、そもそも単一的な体力競争から体力と知力との結合という方向への転換とはいって見たものの、それは実は50年代にはすでに実践、そして失敗済みであった。それにもかかわらず、その当時に繰り上げられた大衆動員型の合理化提案が改革開放の時代に入ってもなお継続されていたのは、「四つの現代化」という表向きの目標とは裏腹に、党＝国家が労働者の動員によってポスト文革という不安定要因がつきまとう時代に、自己の権力基盤を固めることを狙っていたという解釈が可能かもしれない。

たしかに1983年には全国で236万余りの労働者が206.8万件の合理化提案を提出し、そのうち123.2万件が採用されたが、この83年とは北京西単の「民主の壁」にはじまる民主化の第一波が「精神汚染キャンペーン」によって一段落している年である。さらに1984年には450万の労働者が494万件の合理化提案を提出し、このうち229万件が採用され、1985年5月1日メーデーの労働褒賞授与式に参加した全代表らは、全国の労働者に向け、「全国で広範囲に合理化提案及び技術革新活動を展開することについての呼びかけ」を行う一方で、全国総工会、国家経済委員会、国家科学委員会、共青团中央は、「労働者大衆を積極的に組織し、合理化提案、技術革新活動を展開することに関する連合通知」を出し、再度この合理化提案活動における指導体制の強化を促している¹⁵⁾。これによって1985年、全国労働者が労働競争の過程で提出した合理化提案は、約10人に1件に相当する975万件に上り、うち299万件が実用化されたが、この数字は他の先進国家と比較して低いだけでなく、中国史上での最高レベルに比しても大きな格差があった。経済困難にあった1960年ですら提出された合理化提案は一人平均1件余に相当する8221万件で、うち3673万件が実施されていたことを鑑みれば、当時の労働競争が国内の過去のデータと比較しても極めて低いレベルにあったことは事実である¹⁶⁾。こうしたなかで全国総工会第10期第3回執行委

¹⁵⁾ 当代中国叢書編集委員会編『当代中国工人階級和工会運動』（当代中国出版社、1997年）、上巻、438－9頁。

¹⁶⁾ 前掲『労働競争理論と実践』、35頁。

員会議（1985年11月）は、「団結奮闘し、改革と新機軸を打ち出し、第7次5か年計画に貢献する」決議を採択し、全国の労働者に対しさらなる積極性、主体性、創造性を発揮するよう求めたが、その具体的内容は50年代のものと比較しても何ら新機軸を含んでいるといえるようなものではなかった。それにもかかわらず、党＝国家が敢えて合理化提案を推し進めた背景には、80－83年の民主化の第一波によって揺らいだ支配の正統性の立て直しに労働競争による動員が政治統合に利用されたという事実があると思われる。

このように、労働競争の意味が日増しに低下していくなか、全国总工会によって1985年度、全国60ヶ所の企業に対して行なわれた調査では、この前後数年にこれら企業が採用した革新提案は7万5590件に上ったが、これによって実質報奨金121万元が支払われていたことが分った。だが、これは実質収益の0.3%を占めるに過ぎず、最高でも1%、最低では0.03%であった。これらの革新提案の多くは小規模な改革項目で、当時の奨励条例の規定に基づいて計算すれば、報奨金は1.5%になるはずであった。報奨金の留保、減殺支払いは、提案者の創造的労働を尊重していないことを意味しており、大衆の積極性と創造性をそぐものであったといえる¹⁷⁾。上海人民電器工場では1984年末から1985年初頭にかけて「人民杯合理化提案大賞労働競争」が組織され、217名の労働者がこの活動に参加し、経営管理、技術改造など6方面に471項の合理化提案を提出している。たしかに、その大部分がそれなりに実用的価値を有してはいたものの、経営管理者に採用された提案は非常に少なく、多くの人が賞品を手にしても成就感を得られず、その後工場内で実施された労働競争に対して熱意を示さなくなっていた。これは明らかに労働者の功労が、労働者自らが納得するような形で十分に認められなかったことの結果であった。他方、同工場での文化的班・組の建設という労働競争では、成績の良かった労働者に対しその功労が認められ、労働者の積極性を引き出すことに一定の成功を収めている。例えば、動力生産現場の生産組長は、かつて刑事犯罪で7年の徒刑に処せられたものの、工場復帰以降は一貫して模範的であり、生産組長を担当してからも同僚を団結させ全班を指導して生産任務を完遂し、班・組強化建設に顕著な成績を上げていた¹⁸⁾。だが、このことは逆にいえば、労働競争が最も重要な生産面での効果をあげることがもはや困難になっており、せいぜい職場風紀を改善させる程度の効果しかもてなくなっていることを意味したのである。

だがその一方で、生産経営型、効益型、知力結合型といった市場経済型を基本モデルとする労働競争は、工場長の経営目標を中心にして展開、発展しており、内容的には知力開発に重点をおいてそれなりに成功している例もある。重慶市では1985年から1986年上半期にかけて、延べ141万人が改革案、経済情報、生産管理方面の合理化提案を提出し、合計33万件の技術革新が行われて、国家の節約或いは新たに創造した価値は2億3846万元に達し、1985年度全市財政収入の市留保総額より80多く、新たな形による労働競争の相対的有効性を示していた¹⁹⁾。この合理化提案活動は、提案者自身がテーマを決め自分で提案文を書き、多くの提案はその提出後、往々にして提案者自身が実施し、事実上、労働者がその

¹⁷⁾ 前掲『労働競争理論与实践』、141頁。

¹⁸⁾ 同95頁。

¹⁹⁾ 同83頁。

活動の責任者としての権力を行使することになるので、合理化提案活動は労働者が自己管理を実現する一種の形式だったともいえる。提案は提案者によって実施された後、企業の中の滞り部分も自己消化してしまうこともあった。例えば、1985年に済南自動車製造総工場のエンジン生産部門にエンジン300台の増産を要求したが、この工場の部品生産現場ではいくつかの重要な加工工程部分の加工能力は増産要求を満足させられる状態ではなかったが、現場の技術者と労働者はこの問題に共に対応して提案を提出し、半年間余りで専用組合せ工作機械3台を自己製造して、エンジン年産2000台の生産能力を確保していた。この技術革新によって節約されたコストは4万1000元に上り、同年末までに計503台のエンジン増産を実現して、工場が要求した増産目標を超過達成している。さらに合理化提案活動によって発揮された自己管理能力は、企業内指導と被指導の関係を融合するのにも成功した。大衆の自発的積極性に根ざした大衆性合理化提案活動が工場長による方針決定の基礎となり、工場長が企業内の解決困難な問題を打破できるようになっていた²⁰⁾。こうした健全な組織機構づくりのために労働者が提出した合理化提案は、すでに多くの企業の多部門にわたっていた。だが、これらの提案に対しては、かつてのように合理化案が案としてのみ一人歩きして形骸化しないように、厳密な審査・分析が必要となるのはいうまでもない。とはいえ、それは健全で確実に実際の活動の責任を負える機構がなければ審査分析そのものを行うことはできない。これに関連して、ハルビン市の一部企業の経験で分ったのは、工場、現場（管理部門各課）レベルの分析審査決定小組（ある場合は委員会）の設立が重要だということであった。そのメンバーは生産技術を主管する工場長（現場主任）、シニアエンジニア、経済担当幹部、工会主席及び関係機能部門の責任者、熟練労働者などで構成され、一般に10人前後という小規模であることが明らかとなった²¹⁾。

おわりに

これまでみてきたように、80年代の改革開放期の社会主義中国において、労働競争活動の生産の発展をめぐる方向性は50年代に比較するとより明確になり、内容もより一層具体的になるとともに、労働競争の組織過程もより規範化されたといえる。過去30年間にわたる労働競争の経験を踏まえ、「小指標百分率賞競争」や「四つの現代化功労競争」などを労働競争の基本形式とし、労働競争の科学性と規範性を向上させたのである。現在に繋がる「労働模範」、さらに全国の先進的個人、集団に対して与えられた「五一」労働メダル、労働賞状の授与、一連の労働模範管理、労働模範奨励に関する規定が設けられたのもこの時期であった。党の第12期三中全会が1984年、「経済体制改革に関する決定」を採択し、社会主義公有制を基礎とした計画商品経済が提出されて以降、改革開放の不断の深化に伴って労働競争も改革と刷新を求める段階に入っていた。企業請負責任制を牽引役とする経済体制改革の波が農村から都市へと押し寄せ、新たな市場経済の原理が労働競争を直撃し、工会の労働競争も新たな状況、問題に直

²⁰⁾ 同 155 頁。

²¹⁾ 同 159-160 頁。

面した。この段階での労働競争の特徴は、何よりも企業の経済体制の改革が労働競争に活力を注ぎ、市場競争原理が労働競争の目標、内容、領域、組織指導方式の転換を促進したことである。労働競争の目標は、生産額競争、スピード競争から効率と実益中心へ、単純な生産過程から生産経営、販売、サービスに至るまでの全過程への転換を促した。さらに商品経済の発展、生産関係の変革、価値観念の転換が労働競争の組織者に一連の新たな問題を提出し、労働競争を理論的に検討する活動が急速に活発化した。50 年代に共通していたのが毛沢東の精神主義的生産第一主義であるとすれば、80 年代の改革開放時代に共通していたのは、鄧小平による肉体労働と技術革新との調和、そして生産第一主義を基本的に継承しつつも、生産と生活とでバランスをとった労働競争である。総じていえば、この 50 年代と 80 年代という大きな時代的区分によってもたらされたのは、生産労働者から管理・技術労働者へ、生産技術の領域から経営管理の領域へ、抽象的な目標から具体的な目標へ、思想的管理から科学的管理へ、イデオロギーから脱イデオロギーへという大きな転換であった。しかしながら、こうした大きな変動が社会の表面で起きていても、その政治過程の基底で毛沢東以来の生産第一主義が一貫して流れていたという意味において、「生産を中核とし、生産、生活、教育を三位一体とする」という工会のあり方をめぐる基本理念は、80 年代の改革開放時代の中国においても依然として継続していたといえるであろう。

(いしい ともあき)